Verordnung über die Personalorganisation des Kantons Basel-Landschaft (Personalorganisationsverordnung)

Vom 21. Juni 2022 (Stand 1. Juli 2023)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft,

gestützt auf § 74 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984[1)] und das Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997[2)],

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

[1] Die Personalorganisation vollzieht die Personalpolitik sowie die Personalmanagementstrategie in Zusammenarbeit mit den Anstellungsbehörden sowie den Führungspersonen.

2 Organisation

§ 2 Personalorganisation

[1] Das Personalamt sowie die HR-Beratungen der Direktionen und der Besonderen Behörden bilden die Personalorganisation des Kantons Basel-Landschaft.

[2] Die Führung der Personalorganisation obliegt der Leitung des Personalamts.

[3] Die Gerichte wirken in der Personalorganisation mit und werden durch diese beraten.

[4] Die Leitung des Personalamts, die Leitung des Dienstleistungszentrums Personal, die Leitung des Kompetenzzentrums Personal sowie die HR-Business-Partnerinnen und HR-Business-Partner der Direktionen, der Besonderen Behörden sowie der Gerichte bilden die Geschäftsleitung der Personalorganisation.

1) SGS 100
2) SGS 150

§ 3 Personalamt

[1] Das Personalamt ist eine Dienststelle der Finanz- und Kirchendirektion. Es setzt sich aus der Leitung und ihrem Stab, dem Dienstleistungszentrum Personal sowie dem Kompetenzzentrum Personal zusammen.

§ 4 HR-Beratungen der Direktionen und der Besonderen Behörden

[1] Die HR-Beratungen sind ihren jeweiligen Direktionen angegliedert.

[2] Die HR-Beratung der Besonderen Behörden, bestehend aus der Landeskanzlei, der Ombudsstelle, der Aufsichtsstelle Datenschutz sowie der Finanzkontrolle, ist der Landeskanzlei angegliedert. Die Besondere Behörde Staatsanwaltschaft ist der Sicherheitsdirektion zugeordnet.

[3] Die HR-Beratungen werden von den jeweiligen HR-Business-Partnerinnen und HR-Business-Partnern fachlich und personell geführt.

[4] Weitere HR-Fachpersonen in einzelnen Dienststellen werden von den HR-Business-Partnerinnen und HR-Business-Partnern der jeweiligen Direktion fachlich geführt.

3 Rollen und Aufgaben der Personalorganisation

§ 5 Leitung des Personalamts

[1] Die Leitung des Personalamts ist für die strategische sowie für die inhaltliche Entwicklung bzw. Weiterentwicklung der Personalorganisation und der von ihr angebotenen Dienstleistungen verantwortlich. Sie unterstützt die HR-Beratungen bei der Stärkung der Rolle der Personalorganisation in den jeweiligen Direktionen bzw. Besonderen Behörden.

[2] Die Leitung des Personalamts unterstützt den Regierungsrat sowie die Geschäftsleitung der Gerichte bei der Definition und Umsetzung der Personalpolitik und der Personalmanagementstrategie des Arbeitgebers Basel-Landschaft. Sie berät den Regierungsrat sowie die Geschäftsleitung der Gerichte bei der Umsetzung der strategischen Ziele in personalmanagementrelevanten Angelegenheiten und liefert ihnen die nötigen Entscheidungsgrundlagen.

[3] Die Leitung des Personalamts trägt die Verantwortung für die Erarbeitung der personalrechtlichen Grundlagen sowie für deren einheitliche Anwendung unter Berücksichtigung der organisationsspezifischen Besonderheiten.

§ 6 Starke Fachführung

[1] In Wahrnehmung der starken Fachführung erlässt die Leitung des Personalamts in personalmanagementbezogenen Themen gegenüber den Direktionen, der Landeskanzlei sowie der Staatsanwaltschaft Weisungen und übt die Fachaufsicht aus. Bei Differenzen wird das Geschäft dem Regierungsrat vorgelegt.

[2] Gegenüber den HR-Business-Partnerinnen und HR-Business-Partnern der Direktionen und der Besonderen Behörden umfasst die starke Fachführung deren Steuerung bei der Umsetzung der personalrechtlichen Grundlagen.

[3] Die Leitung des Personalamts kann die starke Fachführung für die in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Angelegenheiten an die Leitung des Dienstleistungszentrums Personal bzw. des Kompetenzzentrums Personal delegieren.

§ 7 Personelle Führung der HR-Business-Partnerinnen und HR-Business-Partner

[1] In Ausübung der starken Fachführung hat die Leitung des Personalamts ein Mitbestimmungsrecht bei der Gewinnung der HR-Business-Partnerinnen und HR-Business-Partner. Sie wirkt insbesondere beim jährlichen Mitarbeitendengespräch, bei der Festlegung von Personalentwicklungsmassnahmen sowie bei der Auferlegung von Disziplinarmassnahmen im Sinne von § 19 f. Personalgesetz[3)] mit der hierfür zuständigen Stelle innerhalb der Direktion bzw. der Besonderen Behörde mit.

§ 8 Dienstleistungszentrum Personal

[1] Das Dienstleistungszentrum Personal trägt die Verantwortung für administrative Personalmanagementdienstleistungen und deren Prozesse.

§ 9 Kompetenzzentrum Personal

[1] Das Kompetenzzentrum Personal ist für die Erarbeitung der konzeptionellen Grundlagen, Modelle und Instrumente zur Umsetzung der Personalmanagementstrategie zuständig.

[2] Die Fachbereiche Personalhonorierung, Personalrecht sowie Personalentwicklung des Kompetenzzentrums Personal beraten die HR-Beratungen, die Anstellungsbehörden sowie die Führungspersonen in den jeweiligen Fachthemen. *

§ 10 HR-Beratungen

[1] Die HR-Beratungen wirken bei der Definition und Umsetzung der Personalmanagementstrategie sowie bei allen personalpolitischen Belangen innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs mit und stellen die einheitliche Anwendung der personalrechtlichen Grundlagen in den Direktionen bzw. in der Landeskanzlei sowie der Staatsanwaltschaft sicher.

[2] Sie unterstützen die Direktionsvorstehenden bzw. die Vorstehenden der Besonderen Behörden, die Anstellungsbehörden sowie die übrigen Führungspersonen in Personalthemen und stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sofern keine andere Stelle hierfür zuständig ist, beratend zur Verfügung.

3) SGS 150

§ 11 Zusammenarbeit

[1] Die Mitarbeitenden der Personalorganisation arbeiten bei der Entwicklung bzw. Weiterentwicklung der personalrechtlichen Grundlagen zusammen und unterstützen sich gegenseitig in anwendungsrelevanten Aspekten.

[2] Bei Geschäften, die sich mit der Entwicklung von Personalmanagement-Systemen sowie -Instrumenten befassen, werden die Anwenderinnen und Anwender einbezogen.

[3] Die Personalorganisation definiert die erforderlichen Gefässe und Prozesse der Zusammenarbeit. Nebst der strategisch ausgerichteten Sitzung der Geschäftsleitung der Personalorganisation sind weitere Informations-, Koordinations-, Austausch- und Weiterbildungsmöglichkeiten vorgesehen.

Änderungstabelle - Nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
21.06.2022	01.07.2022	Erlass	Erstfassung	GS 2022.065
27.06.2023	01.07.2023	§ 9 Abs. 2	geändert	GS 2023.049

Änderungstabelle - Nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
Erlass	21.06.2022	01.07.2022	Erstfassung	GS 2022.065
§ 9 Abs. 2	27.06.2023	01.07.2023	geändert	GS 2023.049